

Offene Hochschule Oberbayern (OHO II)

AP 5

Didaktik und Begleitforschung

Referentin: Silke Klein



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Entwicklung eines Analyse-, Steuerungs-, Anreizsystems

Ziel:

Studierendengerechtes Lernen in der Weiterbildung. Präsenz- und Selbststudium durch methodisch vielfältige Elemente, u.a. des digitalen Lernens, anreichern (Blended Learning). Dies soll sowohl der Verbesserung der Studienleistungen als auch der Steigerung der Attraktivität der Organisation dienen.

Forschungsfrage:

Wie lassen sich Analyse-, Steuerungs- und Anreizstrukturen so gestalten, dass Weiterbildungsmaßnahmen für Lehrende eine hohe Akzeptanz und hohe Teilnahmequoten erreichen?

Forschungsauftrag:

1. Was sind Blockaden und Hemmnisse Weiterbildung in Anspruch zu nehmen?
2. Welche Analyse-, Steuerungs- und Anreizstrukturen dienen der Steigerung der Beteiligung am Weiterbildungsangebot?

AP5 – Die Top 5 Arbeitsthesen

1. Anhand eines Leitbilds/Leitziele für die Lehre wird der didaktisch-methodische Anspruch an die Dozierenden kommuniziert und es können zukünftige Bildungsbedarfe an Dozierende abgeleitet werden. Messbare Indikatoren geben Aufschluss über den Zielerreichungsgrad der Veränderung.
2. Die Bündelung der Verantwortung für die didaktisch-methodische Weiterbildung der Dozierenden auf höchster Ebene erhöht die Durchschlagskraft das Leitbild für die Lehre in die Studiengänge zu transportieren und dieses umzusetzen.
3. Ein standardisierter Recruiting-Prozess verbessert die Qualität der Dozentenauswahl. Dazu dienlich ist ein vorab erstellter Kompetenzkatalog, der neben den fachlichen vor allem auch die pädagogischen und persönlichen Kompetenzen in den Fokus rückt und ein objektives Verfahren gewährleistet. Kompetenzen werden somit transparent und können gemäß den Organisationszielen entwickelt werden.



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

AP5 – Die Top 5 Arbeitsthesen

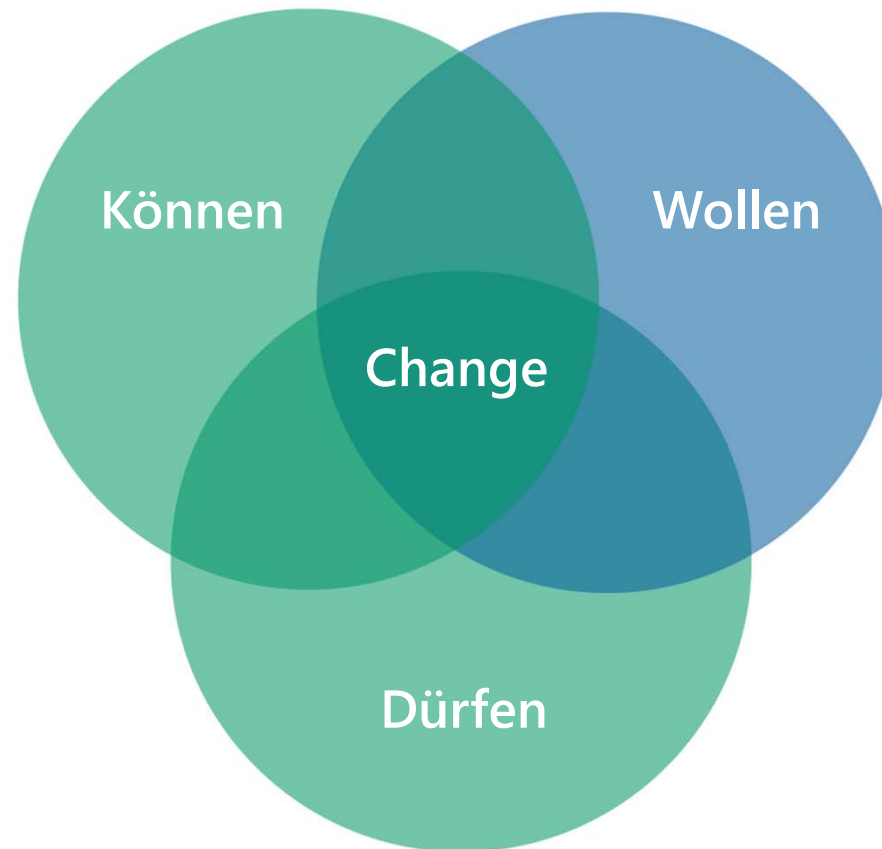
4. Angepasste Vertragsbedingungen, beispielsweise in Form einer beidseitigen Selbstverpflichtung, mit Regelungen zur Weiterbildung stärken die Motivation an Weiterbildungen teilzunehmen.
5. Die Entwicklung von Karriere- und Laufbahnpfaden sowie ein dementsprechend angepasstes Vergütungsmodell schafft Transparenz und motiviert Dozierende sich weiterzubilden. Ein Anreiz- und Analyseinstrument kann die Evaluation von Lehrveranstaltungen mit dem besonderen Fokus auf die Lehre im Sinne des Qualitätsmanagements sein.



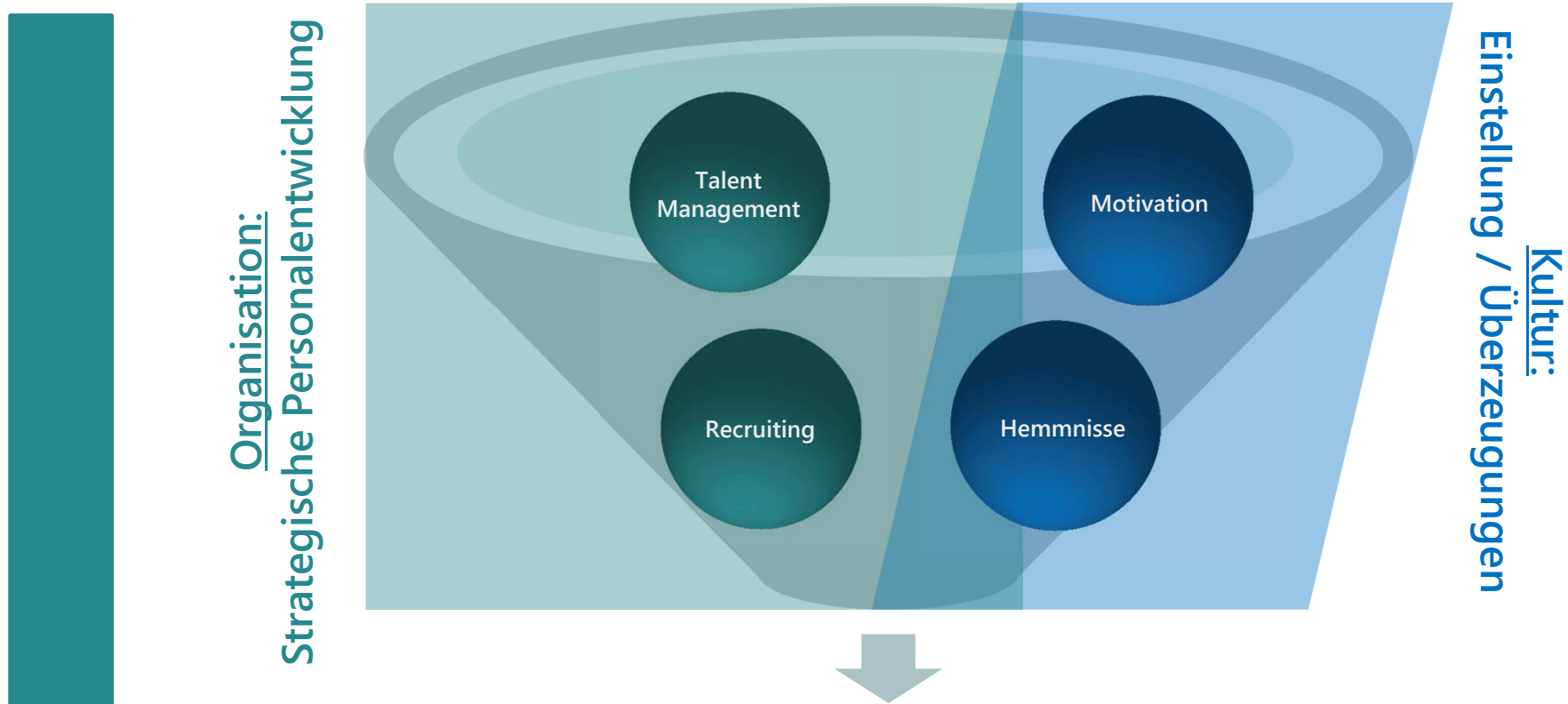
GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Die lernende Organisation



Forschungsdimensionen



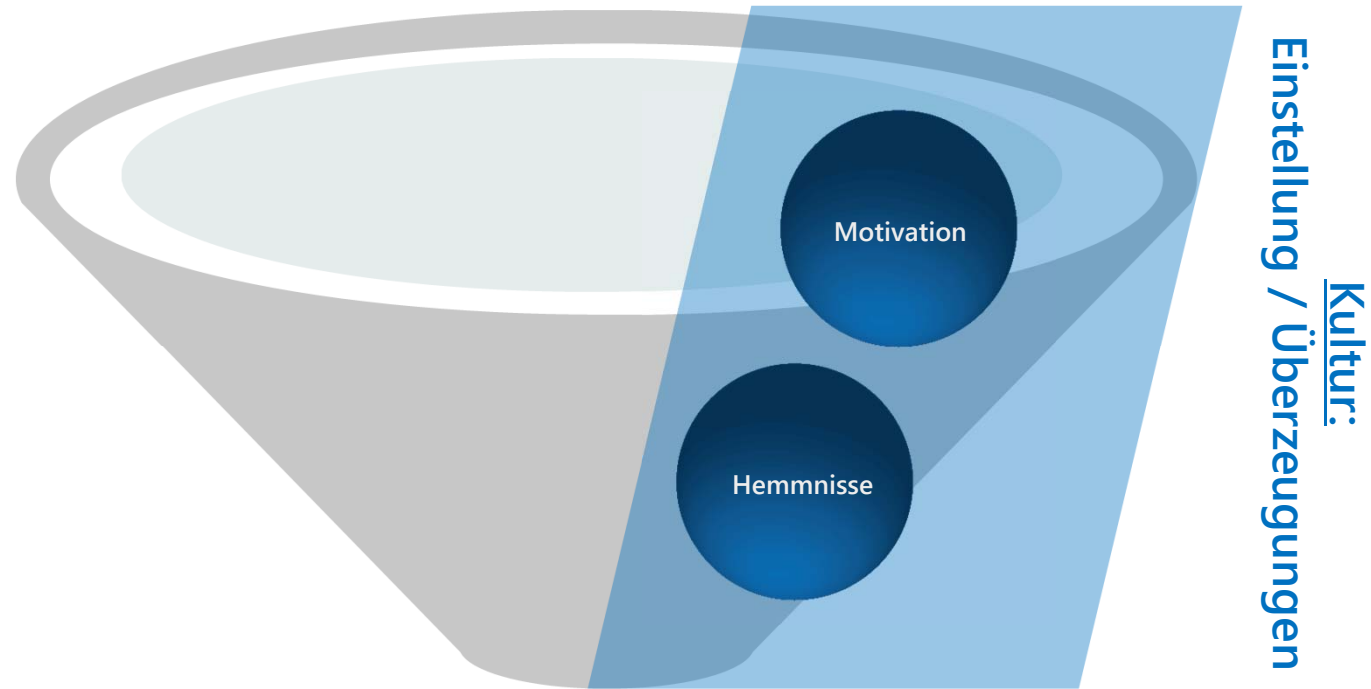
Organisatorischer und kultureller Wandel



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Kultur



Organisatorischer und kultureller Wandel



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Organisationskultur

Ziele




In Anlehnung an Schein, E. (1984), S. 4
Grafik: Created by Vvstudio - Freepik.com

Wie sollte Lehre sein?



Wie sollte Lehre sein?

BayHSchG [Bayerisches Hochschulgesetz] [Verkündungsblatt ausgewertet bis 14.03.2017] Art. 55: Text gilt seit 01.06.2006 

Art. 55 Studienziel und Studienreform

(1) Lehre und Studium sollen die Studierenden auf ein berufliches Tätigkeitsfeld vorbereiten und ihnen die dafür erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Methoden dem jeweiligen Studiengang entsprechend so vermitteln, dass sie zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit und zu verantwortungsvollem Handeln in einem freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat befähigt werden; dabei sollen die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden.

(2) ¹Die Hochschulen haben die ständige Aufgabe, im Zusammenwirken mit dem Staatsministerium und sonstigen zuständigen Stellen Inhalte und Formen des Studiums im Hinblick auf die Entwicklungen in Wissenschaft und Kunst, die Bedürfnisse der beruflichen Praxis und die notwendigen Veränderungen in der Berufswelt im internationalen Kontext zu überprüfen und weiterzuentwickeln sowie der Entwicklung professioneller Methoden des Lehrens und Lernens besondere Beachtung zu schenken. ²Dabei ist der Entwicklung und Einführung von Strukturen und Instrumenten zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraums Rechnung zu tragen. ³Bei der Reform von Lehre und Studium und bei der Bereitstellung des Lehrangebots sollen auch die Möglichkeiten eines Fernstudiums und der Informations- und Kommunikationstechnik genutzt werden.

Geltungszeitraum
ab 01.06.2006

BayHSchG, Art. 55 (2):

„[...] sowie der **Entwicklung professioneller Methoden des Lehrens und Lernens** besondere Beachtung zu schenken. ²Dabei ist der Entwicklung und Einführung von Strukturen und Instrumenten zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraums Rechnung zu tragen. ³**Bei der Reform von Lehre und Studium und bei der Bereitstellung des Lehrangebots sollen auch die Möglichkeiten eines Fernstudiums und der Informations- und Kommunikationstechnik genutzt werden.**“

Ziele - THI

<p>Leitziele</p> <ol style="list-style-type: none"> Hochschule Die HI nutzt Qualität: Die HI stellt Praxis- und Praxis- und Internationalität Wir stellen u Regionalität Die HI ist eir Mitarbeiter Die Mensche Wir schätzer Gesellschaft Die HI nimm Ressourcen Für die Siche unabhängigbar. 	<p>Leitbild der THI</p> <p>Intelligent und Menschlich Mit Wissenschaftlichkeit und Pragmatismus durch fachliche Kompetenz. Wir setzen uns für eine faire und gerechte Verteilung der Handlungsmaxime, unabhängig von familiengerechte Hochschule. Leiden...</p> <p>Leistungsstark und Verantwortlich Unsere Kernaufgabe ist die praxisorientierte Lehre auf wissenschaftlicher Grundlage. Lebenslanges Lernen begreifen wir als wachsende Herausforderung. In ausgewählten Feldern der angewandten Forschung erbringen wir herausragende Leistungen. Unser Erfolg begründet sich in der Synergie von Lehre, Forschung und Organisation. Gendergerechte Strukturen erhöhen unser Kreativitätspotenzial.</p> <p>Innovativ und Nachhaltig Wir sind Vorreiter für richtungsweisende Gestaltung von Lehre, Forschung und Organisation. Wir leben Pioniergeist und kooperieren in wertschöpfenden Netzwerken. Wir differenzieren uns im Wettbewerb der Hochschulen und pflegen ein konsequentes Qualitätsmanagement.</p>	<p>Vision</p> <p>Hochschule Ingolstadt – Avantgarde in praxisorientierter Lehre und angewandter Forschung</p> <p>Wir setzen richtungsweisend Trends und schaffen branchenübergreifend Kompetenzen in den Bereichen Technik und Wirtschaft.</p> <p>Wir lehren, forschen und lernen weltweit mit Überzeugung und Leidenschaft.</p> <p>Wir werden unserer gesellschaftlichen Verantwortung durch herausragende Leistung in unserem Handeln gerecht.</p> <p>Wir schätzen die Persönlichkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Studierenden, bauen auf deren Stärken und fördern Potenziale.</p>
--	--	--

„Wir sind Vorreiter für richtungsweisende Gestaltung von Lehre, [...]“

Homepage THI, 17.03.2017



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Ziele – Studienfakultät IAW

2.2.4 Strategische Ziele IAW

Im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses mit dem Ministerium hat auch das IAW strategische Ziele für den Zeitraum bis 2018 definiert. Die internen IAW-Zielvereinbarungen orientieren sich an den acht zentralen Hochschulleitlinien. Die IAW-Ziele 2018 sind in Abbildung 4 dargestellt.

Ziele	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erreichen einer marktführenden Position in Süddeutschland ▪ Steigerung der Studierendenzahl und des Drittmittelvolumens ▪ Realisierung der Teilsystemakkreditierung 	
Ziel 2018	Messgröße
Quantitative Ziele: 1. Steigerung des Drittmittelvolumens auf 2,5 M-€ 2. 500 Studierende in der Weiterbildung 3. Mindestens 100 Masterabsolventen p.a.	<ul style="list-style-type: none"> • Eingeworbene Drittmittel • Immatrikulierte Studierende • Absolventen/Jahr
Qualität: 4. Implementierung des IAW-Qualifikationsprofils in allen Studiengängen 5. Realisierung der Teilsystemakkreditierung 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Akkreditierung • Externe Akkreditierung
Internationalität: 6. Aufbau internationaler Weiterbildungsstudiengänge	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Kooperationen / Studiengänge
Regionalität: 7. Bedienung regionaler Qualifizierungsbedarfe	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Programme
Bildungsforschung: 8. Fortführung der Bildungsforschung 9. Vernetzung mit aktuellen Forschungsfeldern durch Entwicklung von Weiterbildungsprogrammen	<ul style="list-style-type: none"> • Drittmittelvolumen • Forschungsgeprägte Programme

Abbildung 4: IAW-Ziele 2018

Kein Hinweis über die Gestaltungsform der Lehre in der Weiterbildung.

Homepage THI, 17.03.2017



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Ziele – Ableitung

1. Bislang gibt es ein nicht ausreichend formuliertes Leitbild für die Lehre.
2. Bislang gibt es keine Leitziele über die Gestaltung der Lehre. Weder im grundständigen Bereich, noch im Weiterbildungsbereich.

1. These:

Anhand eines Leitbilds/Leitziele für die Lehre wird der didaktisch-methodische Anspruch an die Dozierenden kommuniziert und es können zukünftige Bildungsbedarfe an Dozierende abgeleitet werden. Messbare Indikatoren geben Aufschluss über den Zielerreichungsgrad der Veränderung.

Ziele – Interviewter

„Kann ich Ihnen ganz ehrlich sagen, habe ich mir noch relativ wenig Gedanken dazu gemacht. Ich fände, **sich Gedanken darüber zu machen: Wie kann man es besser machen?, ist mit Sicherheit nicht verkehrt.** Ich habe allerdings den Eindruck, dass in den letzten 2, 3 Jahren ganz grundsätzlich eine, nicht nur an dieser Hochschule, eine Tendenz aufkommt, die in die Richtung geht: Wir denken jetzt sehr, sehr viel über die Methode nach, aber nur noch wenig über den Inhalt. **Möglichweise ist es notwendig, sich über neue Didaktik-Konzepte Gedanken zu machen.** Ich muss ganz ehrlich sagen, ich habe inzwischen schon eher eine ablehnende Haltung dazu erarbeitet, [...]“

Organisationskultur

Ziele

Märkte

Technologien

Finanzen

Strukturen

Werte

Ideologien

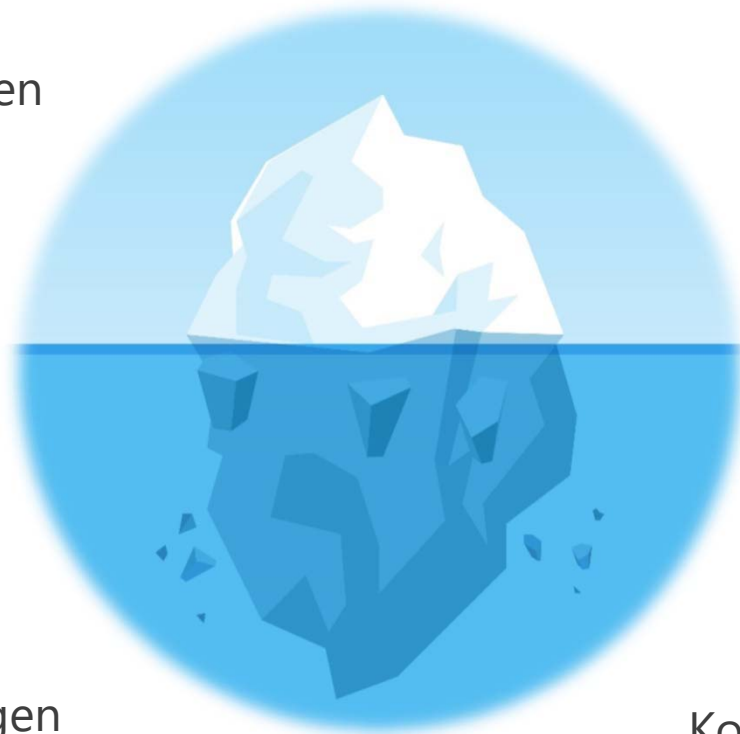
Gruppendynamik

Gefühle

Einstellungen

Kooperationen

Verhaltensweisen



In Anlehnung an Schein, E. (1984), S. 4
Grafik: Created by Vvstudio - Freepik.com



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Wer ist für diese Aufgabe verantwortlich?

„Wirkliche
Veränderungen kann
es nur dort geben, wo
die Hochschulleitung
gute Lehre zur
Chefsache erklärt und
die Hochschule über
alle Ebenen
einbezieht.“



Manfred Prenzel, Vorsitzender des
Wissenschaftsrates (Foto: Damian Gorczany)

<https://merton-magazin.de/lehre-muss-chefsache-werden?category=wissenschaft>, 17.03.2017



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Wer ist für diese Aufgabe verantwortlich?



Präsident

BayHSchG, Art. 21 (11) „Im Zusammenwirken mit dem Dekan oder der Dekanin trägt der Präsident oder die Präsidentin dafür Sorge, dass die Professoren und Professorinnen und die sonstigen zur Lehre verpflichteten Personen **ihre Lehr- und Prüfungsverpflichtungen ordnungsgemäß erfüllen**; ihm oder ihr steht insoweit gegenüber dem Dekan oder der Dekanin ein Aufsichts- und Weisungsrecht zu.“

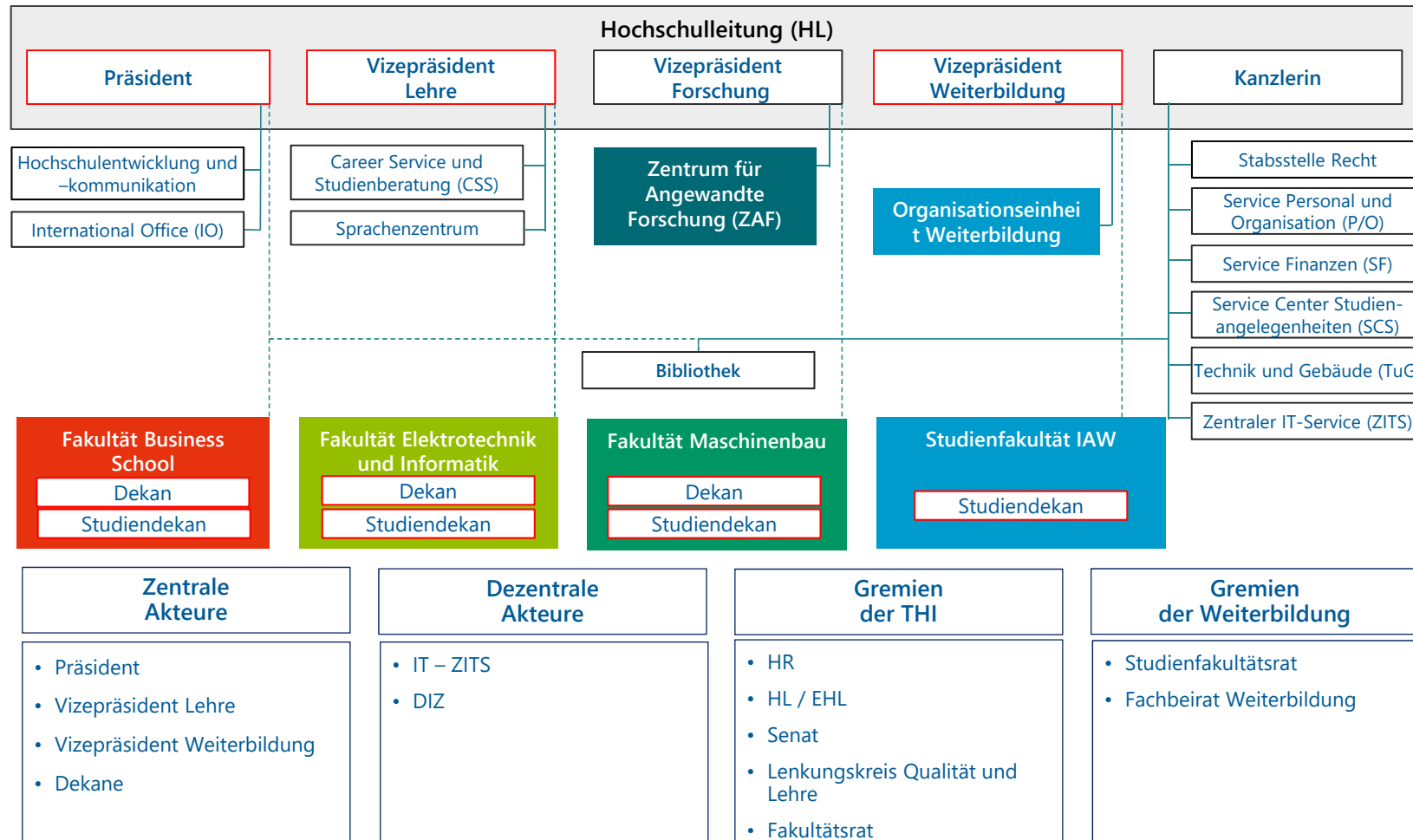
Dekan

BayHSchG, Art. 28 (4)¹ „Der Dekan oder die Dekanin stellt sicher, dass die der Fakultät angehörenden Beschäftigten ihren Verpflichtungen nachkommen. ²Im Zusammenwirken mit dem Studiendekan oder der Studiendekanin trägt der Dekan oder die Dekanin dafür Sorge, dass Professoren und Professorinnen sowie die sonstigen zur Lehre verpflichteten Personen **ihre Lehr- und Prüfungsverpflichtungen** und Aufgaben in der Betreuung der Studierenden und Gaststudierenden **ordnungsgemäß erfüllen**; dem Dekan oder der Dekanin steht insoweit ein Aufsichts- und Weisungsrecht zu.“

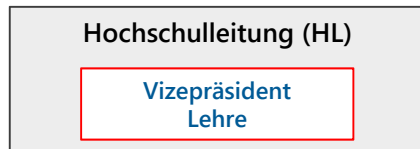
Studiendekan

BayHSchG, Art. 28 (2) „[...] 1. wirkt darauf hin, dass das **Lehrangebot den Prüfungs- und Studienordnungen entspricht**, das Studium innerhalb der Regelstudienzeit ordnungsgemäß durchgeführt werden kann und **die Studierenden angemessen betreut werden**, [...]“

Strukturen – THI



Strukturen – THI



Geschäftsverteilungsplan MyTHI

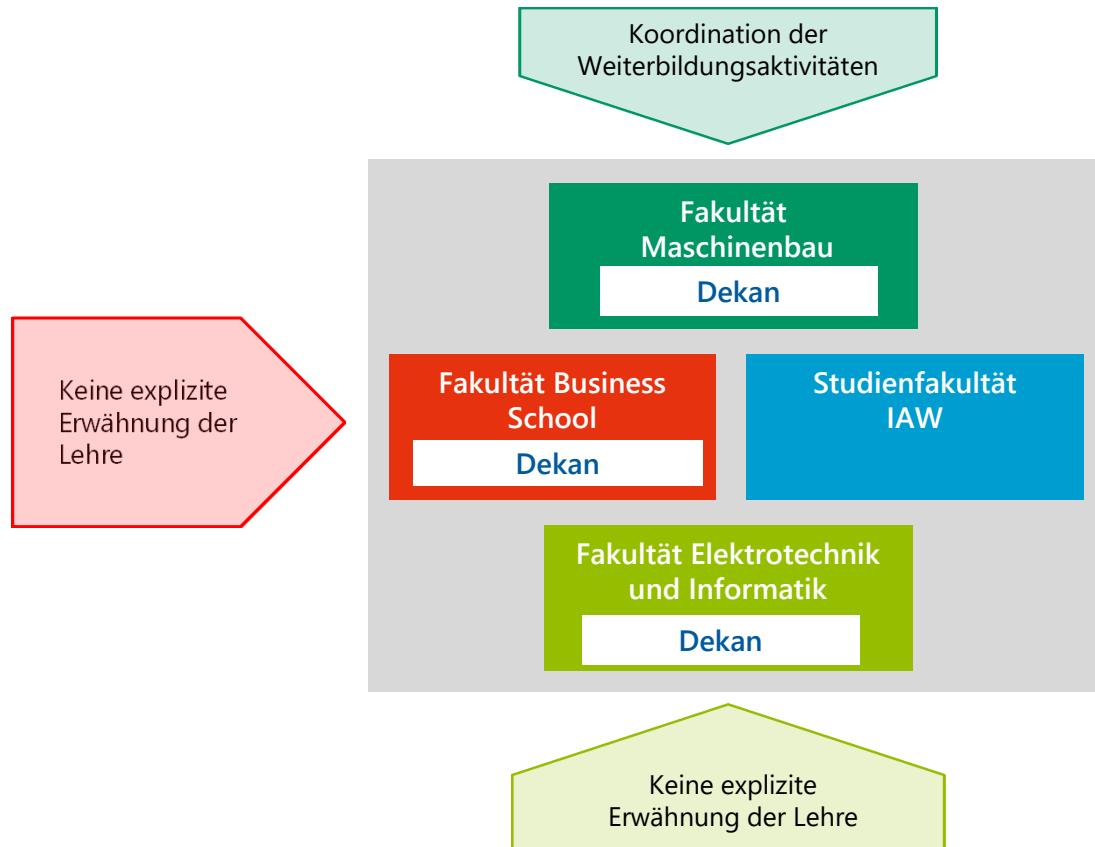
Vizepräsidentin für Lehre, Studierende und Alumni

Aufgabenbereiche

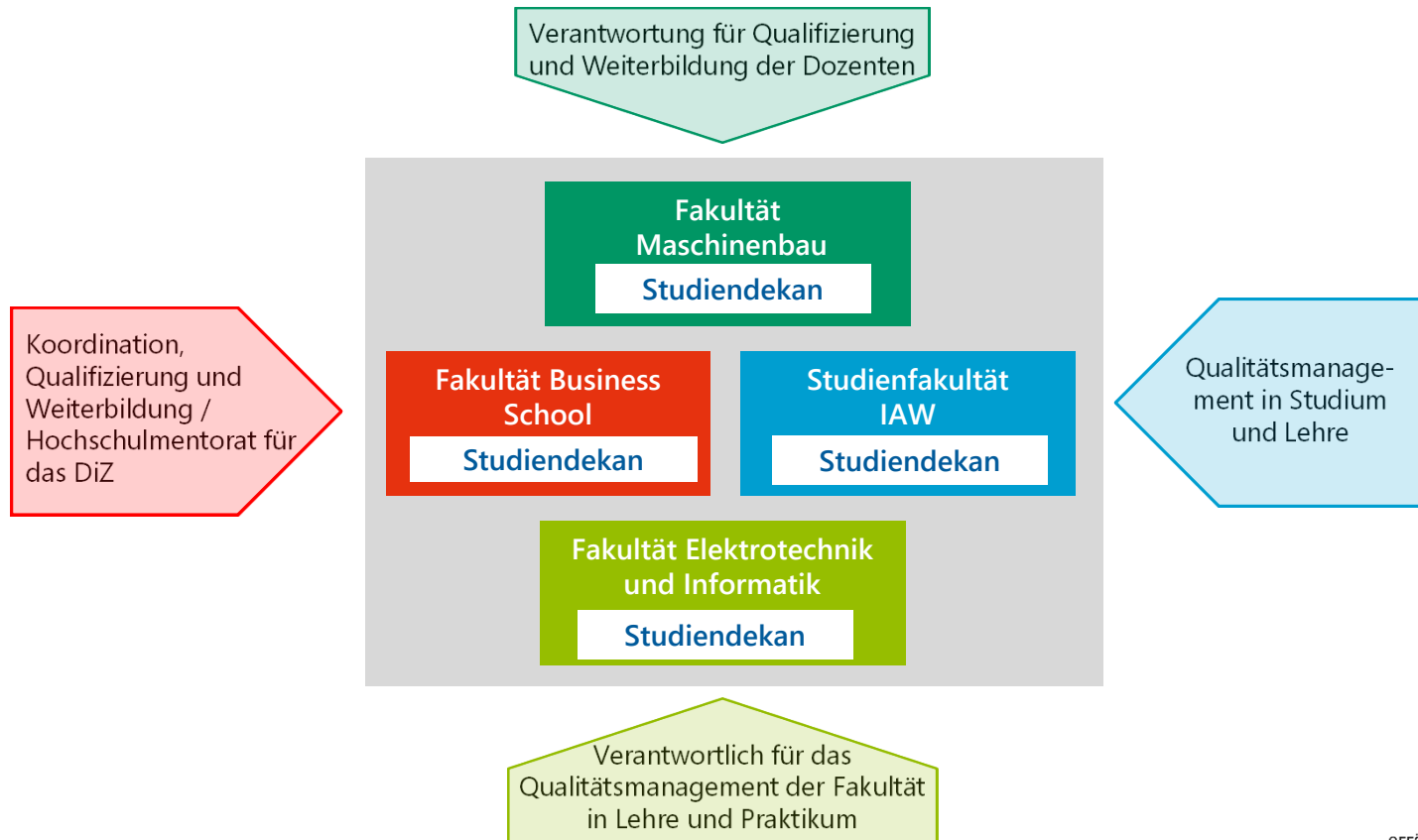
1. Mitglied der Hochschuleleitung
2. Unterstützung des Präsidenten bei Projekten zur strategischen Weiterentwicklung der Hochschule
3. Zusammenarbeit, Beratung und Sitzungsteilnahme im Senat
4. Zusammenarbeit, Beratung und Sitzungsteilnahme im Hochschulrat
5. Koordination des Career-Service der Hochschule (Studienberatung, duale Programme, Alumni, Förderprogramme, nationale Praktikumsprogramme)
6. Leitung des Lenkungskreises Qualität und Lehre
7. Leitung des Lenkungskreises Career Service
8. Koordination der Rankings in der Lehre
9. Betreuung studentischer Aktivitäten (Formular Students E, Shell Eco Marathon, etc.)
10. Ansprechpartner der Hochschuleleitung für Studentenvertretung
11. Schnittstellenbeauftragter zum Fakultätsvorstand Business School
12. Berufungsverfahren der Professoren, Einstellungsverfahren der Lehrkräfte für besondere Aufgaben
13. Koordination der LUFV-Abrechnung und Berichterstattung zum Ministerium

„Leitung des Lenkungskreises Qualität und Lehre“

Strukturen – THI



Strukturen – THI



Strukturen – Studienfakultät IAW

Hochschulleitung (HL)

Vizepräsident
Weiterbildung

Geschäftsverteilungsplan MyTHI

Vizepräsident für Akademische Weiterbildung

Aufgabenbereiche

1. Mitglied der Hochschulleitung
2. Unterstützung des Präsidenten bei Projekten zur strategischen Weiterentwicklung der Hochschule
3. Zusammenarbeit, Beratung und Sitzungsteilnahme im Senat und Hochschulrat
4. Erarbeitung und Umsetzung der Weiterbildungsstrategie der Hochschule
5. Zusammenarbeit, Beratung und Sitzungsteilnahme im Studienfakultätsrat IAW
6. Koordination der Weiterbildungsforschung
7. Leitung des IAW
8. Vertreter der GMA-Hochschulen in Europäischen Metropolregion München (EMM)
9. Vertreter der Hochschule im Regionalmanagement IngolStadtLandPlus (IRMA)

Keine explizite Erwähnung der Lehre

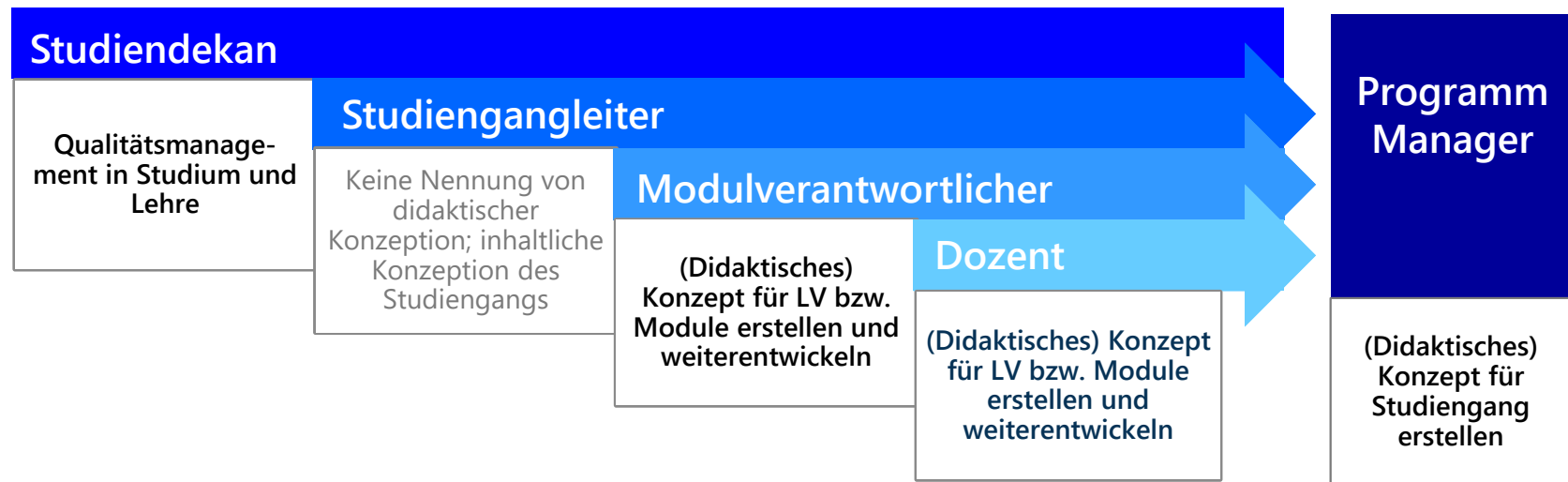


GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Strukturen – Studienfakultät IAW

Rollenbeschreibung im QMS



Anhang QM-Handbuch, Stand Januar 2016

Weitere Aufgaben des Studiendekans, QM-Handbuch IAW (Stand Januar 2016), S. 18:
„Des Weiteren achtet er auf die fachliche, didaktische sowie persönliche Eignung der Weiterbildungsdozenten und stellt notwendige Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen sicher.“

Strukturen – Ableitung

1. Bislang gibt es kein einheitliches Verständnis der Aufgaben und deren Verantwortlichen.
2. Die didaktische Konzeption der Studiengänge an der Studienfakultät IAW befindet sich auf der Ebene der Dozenten/Modulverantwortlichen bzw. den Programm Managern.

2. These:

Die Bündelung der Verantwortung für die didaktisch-methodische Weiterbildung der Dozierenden auf höchster Ebene erhöht die Durchschlagskraft, das Leitbild für die Lehre in die Studiengänge zu transportieren und dieses umzusetzen.

Organisationskultur

Ziele

Märkte

Technologien

Finanzen

Strukturen

Werte

Ideologien

Gruppendynamik

Gefühle

Einstellungen

Kooperationen

Verhaltensweisen



In Anlehnung an Schein, E. (1984), S. 4
Grafik: Created by Vvstudio - Freepik.com

Motivation

Motivation

Ich würde meine Lehre verbessern, wenn ...

- ... die Weiterbildungen auf ein Zertifikat anrechenbar wären.
- ... ich die Zeit der Weiterbildung auf das Lehrdeputat anrechnen könnte.
- ... es ein ausreichend hohes Schulungsbudget gibt, auch für externe Weiterbildung.
- ... ich finanziell dafür vergütet werde.
- ... ich die Gelegenheit bekomme, die neue Didaktik auch umzusetzen.
- ... ich Unterstützung in der Erstellung neuer „Unterrichtsmaterialien“ bekomme.
- ... die Evaluationsergebnisse schlecht sind.
- ... ich den Bedarf dafür hätte.
- ... ich intrinsisch dazu motiviert bin.

Hemmnisse



Zeit

- Kein Vor-Ort-Angebot
- Fortbildungen dauern zu lang
- Kapazitäten gebunden
 - Lehrdeputat grundständig + WB
 - Gremienarbeit (karriereförderlich)
 - Verwaltungsaufgaben
 - Content-Aufbereitung

„Weiterbildungsbudget“

- Keine zeitlichen Ressourcen
- Keine finanziellen Ressourcen, auch für außerinstitutionelle WB

„Sonstiges“

- WB nicht anrechenbar auf Zertifikat
- Berufung: Didaktik-/Methodenkompetenz untergeordnet

Vor-Ort-Unterstützung

- Keine pädagogischen Fachexperten
- Keine Fachexperten für audio-visuelle Medienaufbereitung
- Fehlendes Einzelcoaching (anlassbezogen, freiwillig)
- Keine Liste mit exzellenten Kollegen

Inhalte

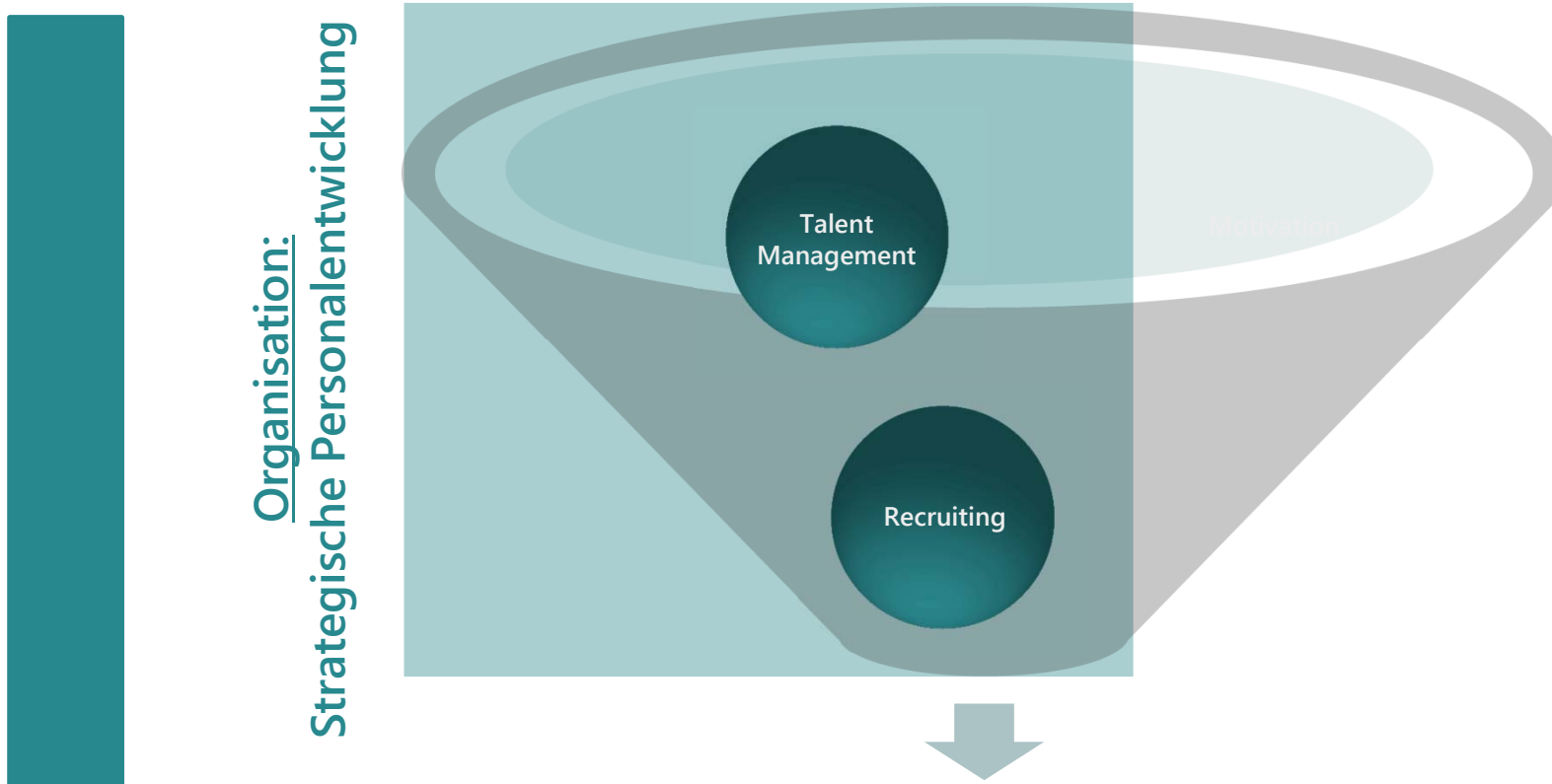
- kaum Angebote zu benötigten Inhalten
- Kaum Material zum Selbststudium
- Kaum Absprachen der Inhalte/Methoden mit Kollegen

Einstellung – Ableitung

1. Die vielfältigen motivierenden Elemente, die sich aus der Analyse der Interviews ergeben haben, lassen sich unter dem Punkt Organisation PE zusammenfassen.
2. Ebenfalls lassen sich die Hemmnisse unter dem Punkt Organisation PE bündeln.

Daraus ergeben sich 8 weitere Kernthesen, die zur Analyse, dem Anreiz und der Steuerung der Weiterbildungsmotivation der Lehrenden dienen.

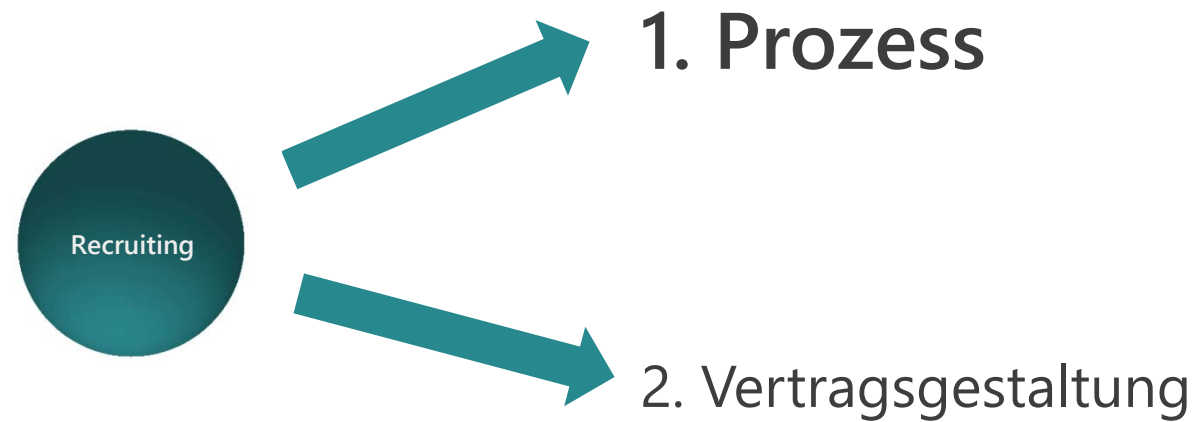
Organisation



Organisatorischer und kultureller Wandel



Wie werden die Lehrenden ausgewählt?



Wie werden die Lehrenden ausgewählt?

1. Prozess (Junior-)Professoren

BayHSchPG Bayerisches Hochschulpersonalgesetz [Verkündungsblatt ausgewertet bis 14.03.2017] Art. 18: Text gilt seit 30.08.2014 Bayern

Art. 18 (4) Berufung von Professoren, Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen

(4) ¹Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet der Fakultätsrat im Einvernehmen mit der Hochschulleitung einen Berufungsausschuss. ²In diesem verfügen die Professoren und Professorinnen über die Mehrheit der Stimmen; zusätzlich gehören ihm stimmberechtigt die jeweilige Präsenzbesitzträger sowie je ein Vertreter oder eine Vertreterin aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Art. 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayHSchG) und der Studierenden an. ³Dem Berufungsausschuss soll mindestens ein auswärtiges Mitglied als Professor oder Professorin angehören. ⁴Sind mit der zu besetzenden Professur Aufgaben im Universitätsklinikum verbunden, ist der Ärztliche Direktor oder die Ärztliche Direktorin oder eine von diesem oder von dieser bestimmte fachkundige Person berechtigt, beratend an den Sitzungen des Berufungsausschusses teilzunehmen. ⁵Der Berufungsausschuss stellt unter Einholung auswärtiger und vergleichender Gutachten einen Berufungsvorschlag auf, der drei Namen enthalten soll; bei künstlerischen Professuren an Kunsthochschulen genügen auswärtige Gutachten; das auswärtige Mitglied des Berufungsausschusses nach Satz 3 kann ein auswärtiges Gutachten abgeben. ⁶Der Berufungsvorschlag kann mit deren Einwilligung auch die Namen von Personen enthalten, die sich nicht beworben haben. ⁷Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken. ⁸Bei der Berufung auf eine Professur sollen Mitglieder der eigenen Hochschule nur in begründeten Ausnahmefällen in den Berufungsvorschlag aufgenommen werden. ⁹Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen der eigenen Hochschule können in einem Berufungsvorschlag für die Besetzung von Stellen für Professoren und Professorinnen aufgenommen werden; waren sie bereits bei der Berufung als Juniorprofessor oder Juniorprofessorin Mitglied der Hochschule, ist dies nur in besonderen Fällen zulässig. ¹⁰Der Studiendekan oder die Studiendekanin soll, die Vertreter oder Vertreterinnen der Studierenden im Fakultätsrat können zu den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber und Bewerberinnen in der Lehre Stellung nehmen. ¹¹In dem Berufungsvorschlag sind die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung eingehend und vergleichend zu würdigen und die gewählte Reihenfolge zu begründen. ¹²Die einzelnen stimmberechtigten Mitglieder des Berufungsausschusses sowie die Professoren und Professorinnen der jeweils betroffenen Fakultät können ein Sondervotum abgeben, das dem Berufungsvorschlag beizufügen ist. ¹³Nähere Regelungen für die Aufstellung eines Berufungsvorschlags kann die Grundordnung treffen.

(5) ¹Der Senat nimmt zu dem vom Berufungsausschuss beschlossenen Berufungsvorschlag und etwaigen Sondervoten Stellung. ²Die Hochschulleitung beschließt den Berufungsvorschlag. ³Beabsichtigt die Hochschulleitung, von dem Berufungsvorschlag des Berufungsausschusses abzuweichen, ist der Fakultätsrat zu hören. ⁴Der Präsident oder die Präsidentin der Hochschule (Präsident oder Präsidentin) kann ein Sondervotum abgeben, für das Satz 3 entsprechend gilt.

(6) ¹Über die Berufung von Professoren und Professorinnen entscheidet der Staatsminister oder die Staatsministerin für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst (Staatsminister oder Staatsministerin) ohne Bindung an die Reihenfolge des Berufungsvorschlags; er oder sie kann diese Zuständigkeit innerhalb des Staatsministeriums delegieren. ²Der Staatsminister oder die Staatsministerin kann den Berufungsvorschlag insgesamt zurückgeben. ³Über die Berufung von Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen entscheidet der Präsident oder die Präsidentin.

BayHSchPG, Art. 18 (4):

„Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet der Fakultätsrat im Einvernehmen mit der Hochschulleitung einen Berufungsausschuss. [...] In dem Berufungsvorschlag sind die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung eingehend und vergleichend zu würdigen [...]“

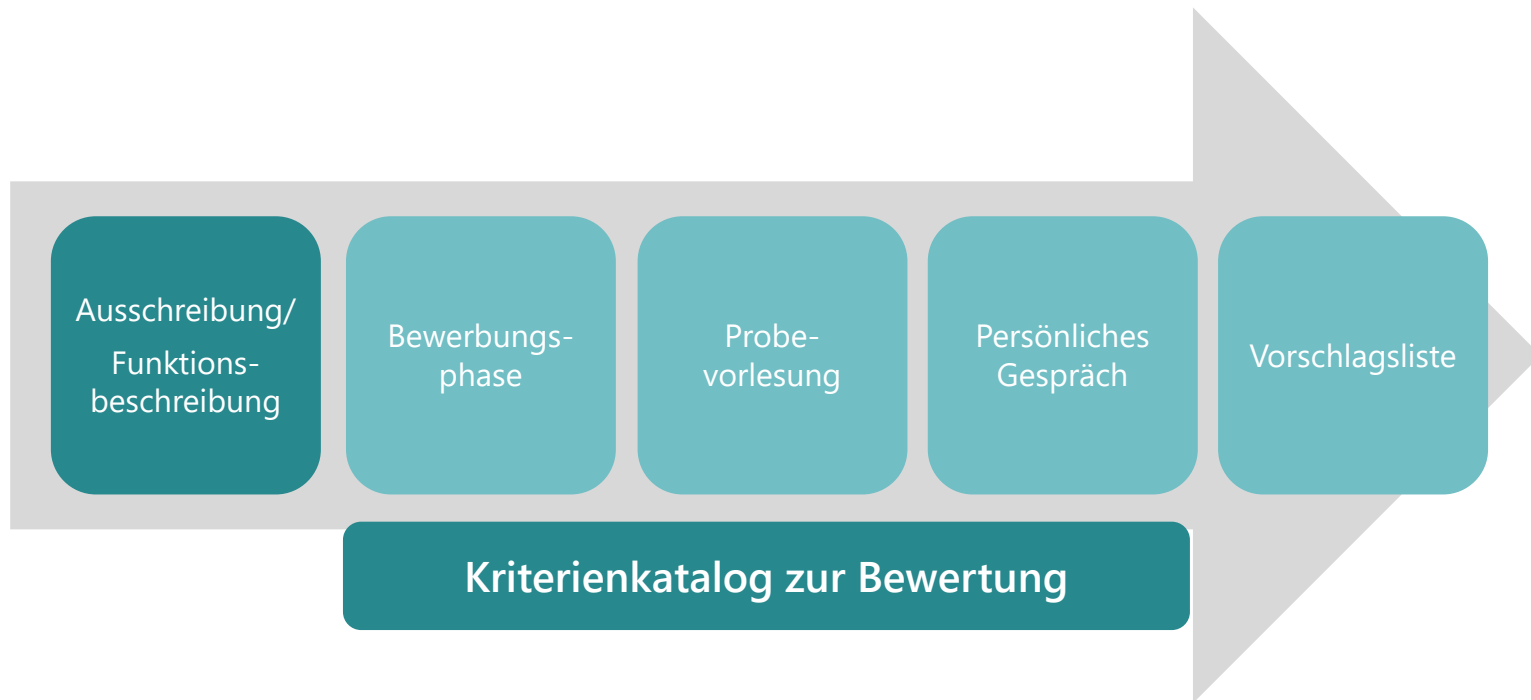


GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Recruiting – THI

1. Prozess



Ausschreibung/
Funktions-
beschreibung

Recruiting – THI

1. Prozess

PW01-C Funktionsbeschreibung -



¶

Funktionsbeschreibung-Professoren*

(vorläufige Fassung bis zur Stellenbesetzung)¶

Aufgaben¶

Lehre ¶SWS
generell: ¶	
▪ → Durchführung von folgenden Lehrveranstaltungen¶	
▪ → Aufbau und Darstellung von Fächern und Lerneinheiten auf Online-Lernplattformen¶	
¶	
speziell: ¶	
▪ → ¶	

Anforderungsprofil¶

¶

Fachanforderungen ⁴⁾ ¶ (fachliche und methodische Kompetenzen)¶		Kriterium	
		MUSS	KANN
Fachkenntnisse/¶	¶	¶	¶
Erfahrungen			
EDV/Software	¶	¶	¶
Forschungsaktivitäten/ -/Veröffentlichungen	¶	¶	¶
Sprachkenntnisse/ Internationale Erfahrungen	¶	¶	¶
Sonstige Kenntnisse/ Erfahrungen	¶	¶	¶
¶	¶	¶	¶

Anmerkungen:¶

⁴⁾ formale Anforderungen gemäß Art. 7 Bayerisches Hochschulpersonalgesetz gelten davon unabhängig¶

Generell sind mit der vorhandenen Struktur der Funktionsbeschreibungen Aussagen über die Aufgaben in der Lehre und die Fachanforderungen an den Kandidaten möglich.

Der Fokus könnte hier vor allem auf z.B. Blended Learning-Konzepte in der Lehre gelegt werden.



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Kriterienkatalog zur Bewertung

Recruiting – THI

1. Prozess

- PW01-H-Kriterienkatalog
- zur Bewertung der Bewerber bei Vorstellung



Lehrgebiet:
 Bewerber/in:
 Wahlthema:
 Gesamtbewertung: fachlich: → didaktisch: → persönlich:
 a. → Beurteilung der Bewerbung

Kriterium	1	2	3	4	5
fachlich	Einschlägigkeit der Ausbildung bezüglich der Berufsgebiete				
	Forschung, momentane Nähe und zukünftige Bereitschaft				
	Kompetente Vertretung der Berufsgebiete				
didaktisch	Didaktische Eignung, Affinität der Lehre				
persönlich	Zufriedenheit auf der Stelle				

b. → Beurteilung der Probevorlesung

Kriterium	1	2	3	4	5
fachlich	Vortraginhalt (Thema, Niveau)				
	Stoffbeherrschung				
	Praxisbezug				
didaktisch	Diskussion (Beantwortung fachliche Fragen)				
	Veranschaulichung				
persönlich	Zeiteinteilung				
	Publikumskontakt				
	Vortragsstil (frei, flüssig, lebendig)				
	Auftreten (sicher, ruhig, einnehmend)				

c. → Beurteilung des persönlichen Gesprächs

Kriterium	1	2	3	4	5
fachlich	Weitere Einsatzmöglichkeiten in Lehre und Forschung				
	Weitere Einsatzmöglichkeiten in Laborausbau				
didaktisch	Lehrvision				
persönlich	Motivation auf die Professur an unserer Hochschule				
	Kooperative, kollegiales Verhalten				

Die didaktischen Kriterien könnten im Bezug auf pädagogische Kompetenzen nachgeschärft werden und durch Bereiche wie beispielsweise „digitale“ Formen der Lehre ergänzt werden.



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Recruiting – THI

1. Prozess (Junior-)Professoren

Die **pädagogische Eignung** spielt momentan beim **Berufungsverfahren** jedoch eine **untergeordnete Rolle**:

„[...] ich sitze in einem Berufungsverfahren drin, da gibt es auch wieder eine Frage zur Lehre und es werden auch die Studierenden gehört und die hätten sogar ein Vetorecht, aber **das Hauptentscheidungskriterium ist: Wieviel Aufsätze** hat die Person geschrieben? Und: **Wo** sind die **publiziert** worden? Und: **Wo** bestehen die **Forschungskooperationen?**“

Recruiting – Studienfakultät IAW

1. Prozess

QM-Handbuch IAW (Stand: Januar 2016), S. 27:

Die zentrale Zielsetzung dieses Prozesses [Dozenten-Management] ist es, durch eine **professionelle Dozentenauswahl** die geeignetsten Lehrenden für das IAW zu gewinnen. Wesentliche Kriterien sind dabei **neben der fachlichen Befähigung die persönliche und didaktische Eignung** für die besondere Zielgruppe des IAW.

Anhang QM-Handbuch (Stand: Januar 2016), S. 20:

Vor dem Hintergrund, dass zunehmend externe Dozenten am IAW tätig werden, soll der Prozess F3.1_Dozentenauswahl im Rahmen der Weiterentwicklung des QM-Systems ausgebaut und systematisiert werden. Die **Einführung des neuen Prozesses ist für Mitte 2016 geplant.**

QM-Handbuch IAW (Stand: Januar 2016), S.19-20:

„Der Studiengangleiter übernimmt federführend die Auswahl fachlich geeigneter Dozenten [...]“

Recruiting – Studienfakultät IAW

1. Prozess

Dozentenauswahl am IAW
Klicken Sie hier, um Name einzugeben.

Auswahlkriterien	erfüllt	nicht erfüllt
1. Fachliche Eignung des Dozenten --> Übereinstimmung der Fachexpertise des Dozenten mit den Modulhalten (Nachweisbar durch Berufungsgebiet, Lehrgebiet etc. des Dozenten) --> Vertiefte Fachkenntnisse (Nachweisbar durch Veröffentlichungen, Vorträge, Forschungstätigkeiten etc. des Dozenten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Praxiserfahrungen in der freien Wirtschaft --> Tätigkeit(en) in der freien Wirtschaft --> Welche konkreten Industrieerfahrungen hat der Dozent vorzuweisen (Dauer/Position)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Didaktische/methodische Kompetenz in der Erwachsenenbildung --> Welche konkreten Erfahrungen in der Erwachsenenbildung hat der Dozent vorzuweisen? --> Praxisnahe Seminargestaltung (Wie möchte der Dozent die Seminare mit praxisnahen Inhalten bereichern?) --> Struktur - roter Faden (Lässt sich ein roter Faden im Kurskonzept erkennen?) --> Medieneinsatz/Lehrmaterial/ Foliengestaltung (Wie möchte der Dozent Medien und Lehrmaterial einsetzen und seine Folien/Präsentationen gestalten?) --> Einsatz von Gruppenarbeiten/Diskussionen (Integriert der Dozent Gruppenarbeiten und Diskussionen in seinen Seminaren?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Bereitschaft zur Weiterbildung --> Hat der Dozent in der Vergangenheit fachliche Weiterbildungen besucht und Interesse sich weiterhin weiterzubilden? --> Hat der Dozent in der Vergangenheit didaktische Weiterbildungen im Bereich Erwachsenenbildung besucht und Interesse sich weiterhin weiterzubilden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Der Leitfaden zur Dozentenauswahl enthält momentan die Auswahlkriterien:

3. Didaktische/methodische Kompetenz und
4. Bereitschaft zur Weiterbildung

Da dies bislang nur rudimentär mit der Skala erfüllt/nicht erfüllt beantwortet werden muss, ist er als Analyseinstrument der Kompetenzen noch nicht aussagekräftig genug. Eine Schärfung des Profils (z.B. Haben Sie Erfahrungen mit Blended Learning-Szenarien etc.) transportiert schon im Gespräch die Erwartungshaltungen der Organisation und macht Kompetenzen transparent.

Recruiting – Studienfakultät IAW

1. Prozess

Einen **standardisierten Recruiting-Prozess** gibt es bislang nicht. Momentan wird der Personalbedarf durch persönliche Kontakte gedeckt:

„Also am leichtesten findet man sie dann, wenn die potenziellen Kandidaten wissen, dass man so ein Weiterbildungsprogramm startet und sich selber melden und sagen, **ich würde da gerne mitmachen**. [...] Wenn sie jetzt aber ein ganz spezielles Gebiet haben, wo es nur einen oder zwei Kollegen gibt, dann ist es halt oft die Frage, ist die Kapazität vorhanden? Ist das Interesse vorhanden? Da wird's durchaus etwas schwieriger und da wird man auch **Leute aus der Industrie** in unserem Fall **ansprechen** müssen, wo wir sagen, die kommen vielleicht in Frage.“

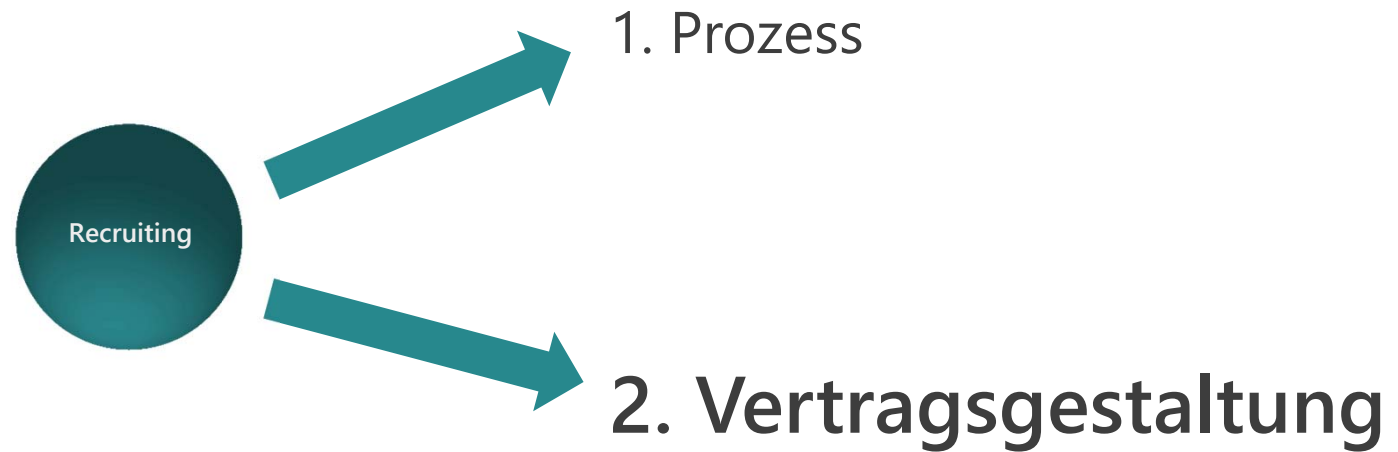
Recruiting-Prozess – Ableitung

1. Bei der Berufung / Einstellung liegt der Fokus meist nicht auf der pädagogischen Eignung des Personals.
2. Eine Befähigung vor allem in modernen Formen der Wissensvermittlung muss nicht nachgewiesen werden, da diese auch nicht explizit gefordert wird.

3. These:

Ein standardisierter Recruiting-Prozess verbessert die Qualität der Dozentenauswahl. Dazu dienlich ist ein vorab erstellter Kompetenzkatalog, der neben den fachlichen vor allem auch die pädagogischen und persönlichen Kompetenzen in den Fokus rückt und ein objektives Verfahren gewährleistet. Kompetenzen werden somit transparent und können gemäß den Organisationszielen entwickelt werden.

Was muss geleistet werden?



Was muss geleistet werden?

2. Vertragsgestaltung

BayHSchPG Bayerisches Hochschulpersonalgesetz [Verkündungsblatt ausgewertet bis 14.03.2017] Art. 5: Text gilt seit 01.06.2006 Bayern

Art. 5 Lehr- und Prüfungstätigkeit

(1) ¹Die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen bestimmen Gegenstand und Art ihrer Lehrveranstaltungen unter Berücksichtigung der Prüfungs- und Studienordnungen in eigener Verantwortung; die Verpflichtung der Fakultät zur Sicherstellung des Lehrangebots (Art. 27 Abs. 1 Satz 3 BayHSchG) bleibt unberührt. ²Die Erfüllung der Lehrverpflichtung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie der Lehrkräfte für besondere Aufgaben richtet sich unter Berücksichtigung der Prüfungs- und Studienordnungen nach den Anordnungen ihrer Vorgesetzten.

(2) ¹Der Umfang der dienstrechtlichen Lehrverpflichtung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen und der Zeitpunkt der Erhebung der Lehrverpflichtung können durch Rechtsverordnung festgelegt werden, in die BayHSchG [Bayerisches Hochschulgesetz] [Verkündungsblatt ausgewertet bis 14.03.2017] Art. 3: Text gilt seit 01.06.2006 Bayern

(3) ¹Personen, die Lehrverpflichtungen wahren und Professorinnen, Juniorprofessorinnen und Professorinnen, Juniorprofessorinnen

(4) Alle wissenschaftlich oder künstlerisch

Art. 3 Freiheit von Kunst und Wissenschaft, Forschung, Lehre und Studium

(1) Staat und Hochschule haben sicherzustellen, dass die Mitglieder der Hochschule die durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes und Art. 108 der Verfassung verbürgten Grundrechte wahrnehmen können.

(2) ¹Die Freiheit der Forschung (Art. 5 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes und Art. 108 der Verfassung) umfasst insbesondere die Fragestellung, die Grundsätze der Methodik sowie die Bewertung des Forschungsergebnisses und seine Verbreitung. ²Entscheidungen der zuständigen Hochschulorgane in Fragen der Forschung sind insoweit zulässig, als sie sich auf die Organisation des Forschungsbetriebs, die Förderung und Abstimmung von Forschungsvorhaben und auf die Bildung von Forschungsschwerpunkten beziehen; sie dürfen die Freiheit im Sinn von Satz 1 nicht beeinträchtigen. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für künstlerische Entwicklungsvorhaben und für die Kunstausübung entsprechend.

(3) ¹Die Freiheit der Lehre (Art. 5 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes und Art. 108 der Verfassung) umfasst, unbeschadet des Art. 5 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes, im Rahmen der zu erfüllenden Lehraufgaben insbesondere die Abhaltung von Lehrveranstaltungen und deren inhaltliche und methodische Gestaltung sowie das Recht auf Äußerung von wissenschaftlichen und künstlerischen Lehreinrichtungen. ²Entscheidungen der zuständigen Hochschulorgane in Fragen der Lehre sind insoweit zulässig, als sie sich auf die Organisation des Lehrbetriebs und auf die Aufstellung und Einhaltung von Studien- und Prüfungsordnungen beziehen; sie dürfen die Freiheit im Sinn von Satz 1 nicht beeinträchtigen.

Geltungszeitraum
ab 01.06.2006

BayHSchG, Art. 5 (1):
„Die **Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen bestimmen Gegenstand und Art ihrer Lehrveranstaltungen** unter Berücksichtigung der Prüfungs- und Studienordnungen in **eigener Verantwortung**; die Verpflichtung der Fakultät zur Sicherstellung des Lehrangebots (Art. 27 Abs. 1 Satz 3 BayHSchG) bleibt unberührt.“

BayHSchG, Art. 3 (3):
„**Die Freiheit der Lehre** [...] umfasst, [...] insbesondere die Abhaltung von Lehrveranstaltungen und deren **inhaltliche und methodische Gestaltung** [...]“

Recruiting – THI, Studienfakultät IAW

2. Vertragsgestaltung

Die Freiheit der Lehre, inhaltlich und methodisch, ist ein gewichtiger Grundbaustein für die Hochschullehre. Eine Verpflichtung zur spezifischen Unterrichtsgestaltung gibt es per se nicht, jedoch gibt es eine divergente Empfehlung im BayHSchG:

BayHSchG, Art. 55 (2):

„[...] sowie der **Entwicklung professioneller Methoden des Lehrens und Lernens** besondere Beachtung zu schenken. ²Dabei ist der Entwicklung und Einführung von Strukturen und Instrumenten zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraums Rechnung zu tragen. ³**Bei der Reform von Lehre und Studium und bei der Bereitstellung des Lehrangebots sollen auch die Möglichkeiten eines Fernstudiums und der Informations- und Kommunikationstechnik genutzt werden.**“

Eine vertragliche Vereinbarung zur Verpflichtung der persönlichen Weiterbildung gibt es nicht.

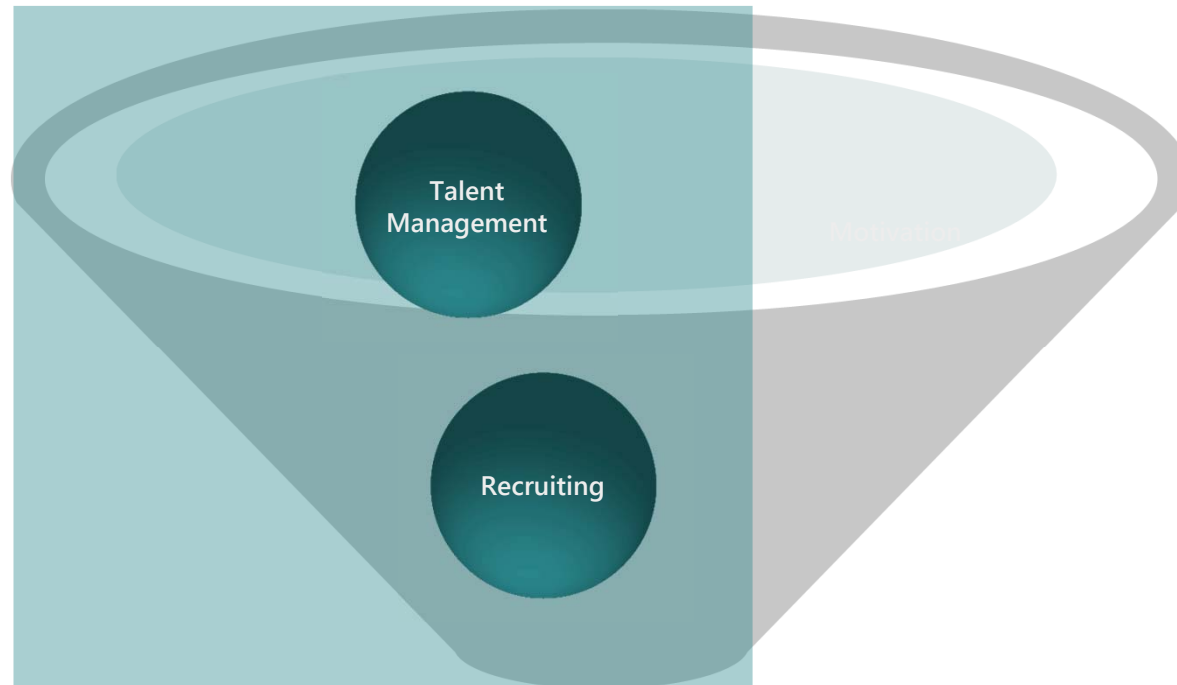
Recruiting – Vertragsgestaltung – Ableitungen

1. Die Lehrenden sind grundsätzlich in der Ausgestaltung ihrer Lehre frei.
2. Vertragliche Vereinbarungen zur Verpflichtung einer Weiterbildung gibt es nicht.

4. These:

Angepasste Vertragsbedingungen, beispielsweise in Form einer beidseitigen Selbstverpflichtung, mit Regelungen zur Weiterbildung stärken die Motivation an Weiterbildungen teilzunehmen.

Organisation



Organisatorischer und kultureller Wandel



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

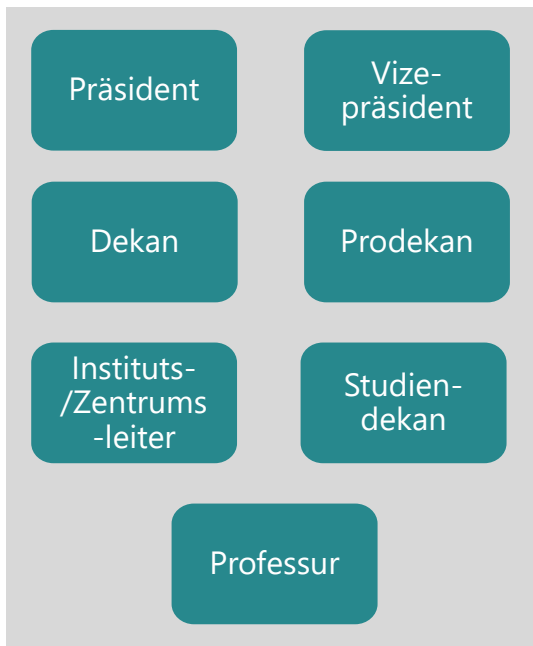
Welche persönlichen Entwicklungswege gibt es?



Talentmanagement

1. Karrierepfade

Vergütete, hochschulpolitische
Karriereoptionen



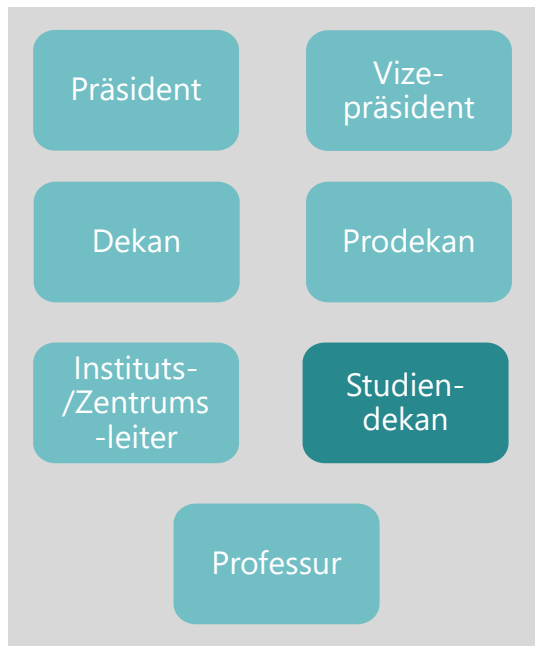
Karriereoptionen durch sehr
erfolgreiche Lehre



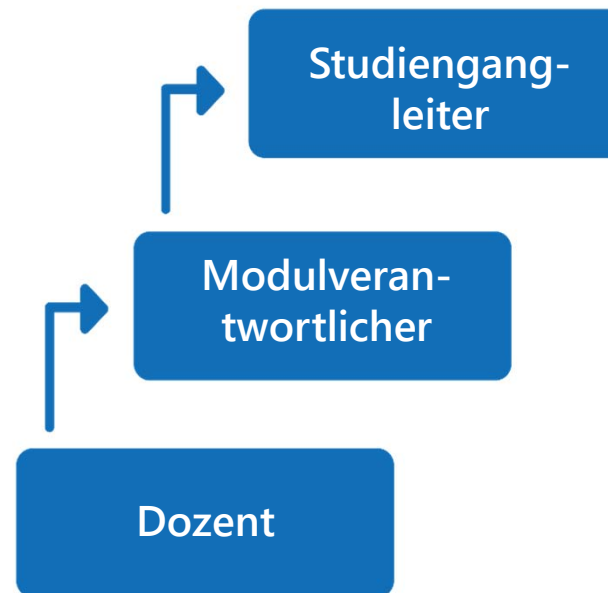
Talentmanagement – Studienfakultät IAW

1. Karrierepfade

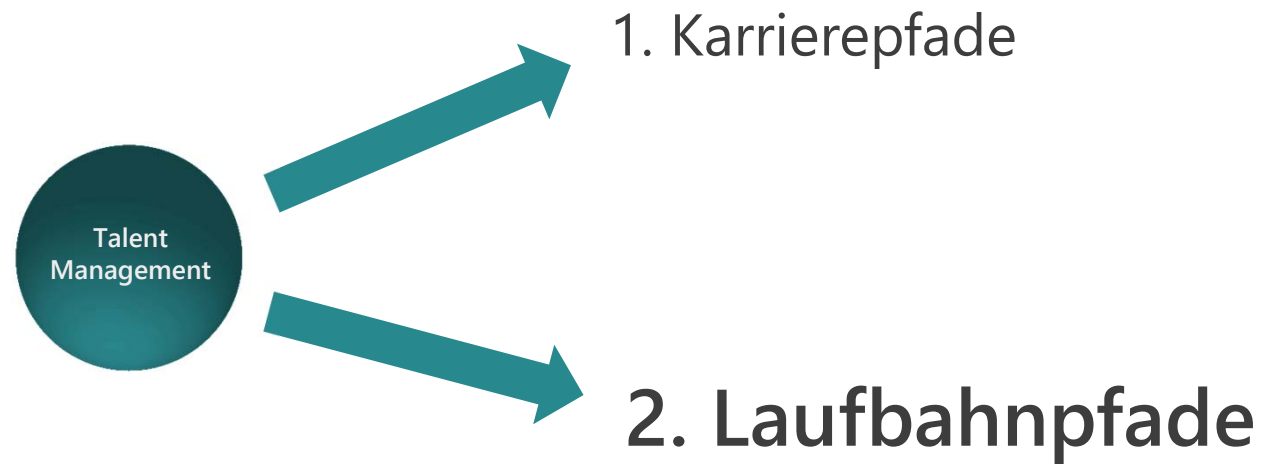
Vergütete, hochschulpolitische
Karriereoptionen



Mgl. Karriereoptionen durch
sehr erfolgreiche Lehre

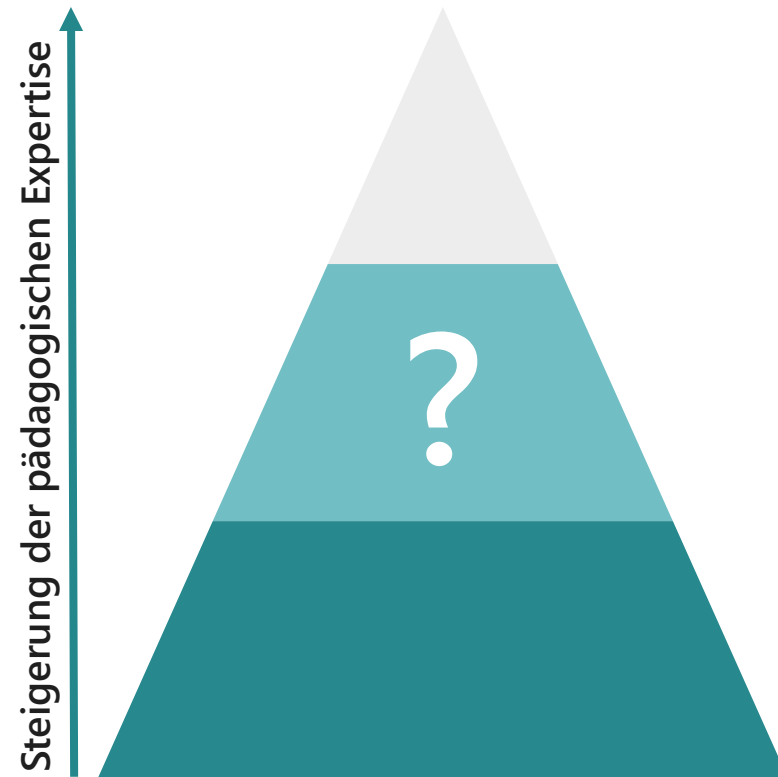
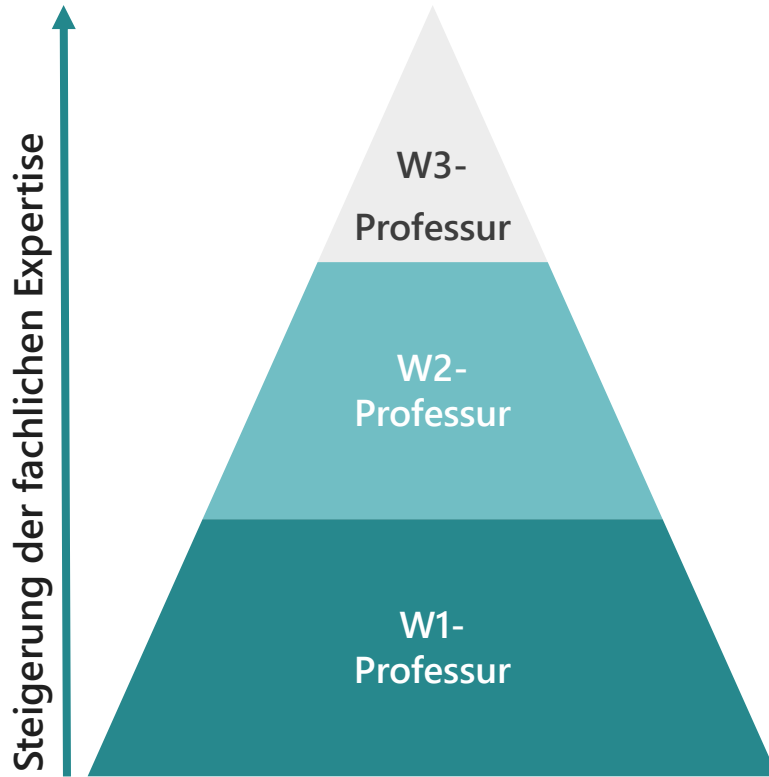


Welche persönlichen Entwicklungswege gibt es?



Talentmanagement

2. Laufbahnpfade



GEFÖRDERT VOM




Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Talentmanagement

2. Laufbahnpfade

Steigerung der pädagogischen Expertise



BayBesG [Bayerisches Besoldungsgesetz] [Verkündungsblatt ausgewertet bis 14.03.2017] Art. 71: Text gilt seit 01.01.2011 

Art. 71 Besondere Leistungsbezüge

- (1) ¹Besondere Leistungsbezüge können für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden sollen, gewährt werden. ²Die Einwerbung von Drittmitteln im Hauptamt ist nur berücksichtigungsfähig, soweit nicht hierfür eine Forschungs- oder Lehrzulage nach Art. 57 Abs. 1 gewährt wird. ³Die Ergebnisse der
- (2) ¹Besondere Leistungsbezüge werden als Einmalzahlung oder als monatliche Zahlungen für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren befristet vergeben. ²Im Fall einer wiederholten Vergabe können besondere Leistungsbezüge unbefristet vergeben werden. ³Bei unbefristeter Vergabe kann der besondere Leistungsbezug für den Fall des erheblichen Leistungsabfalls für die Zukunft ganz oder teilweise widerrufen werden. ⁴Bei Gewährung als Einmalzahlung findet keine Kürzung entsprechend der Arbeitszeit nach Art. 6 statt.
- (3) Art. 70 Abs. 3 Satz 1 gilt für die Leistungsbezüge im Sinn des Abs. 2 Sätze 1 und 2 entsprechend.

Geltungszeitraum

ab 01.01.2011

BayBesG, Art. 71 (1):

„Besondere Leistungsbezüge können für besondere Leistungen in Forschung, **Lehre**, Kunst, **Weiterbildung** oder Nachwuchsförderung, die in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden sollen, gewährt werden.“

Talentmanagement

2. Laufbahnpfade

Steigerung der pädagogischen Expertise



BayHLeistBV Bayerische Hochschulleistungsbezugverordnung [Verkündungsblatt ausgewertet bis 14.03.2017] § 4: Text gilt seit 01.01.2011

§ 4 Besondere Leistungsbezüge

(1) ¹Für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung oder Nachwuchsförderung, die im Rahmen der hauptamtlichen Tätigkeit in der Regel über mehrere Jahre erbracht werden sollen, können besondere Leistungsbezüge anerkannt werden. ²Besondere Leistungen im Sinne von Satz 1 sind auf der Grundlage der in Abs. 2 bis 6 nicht abschließend aufgeführten Kriterien festzustellen.

(3) Kriterien für besondere Leistungen in der Lehre können insbesondere sein:

1. Lehrleistungen, die durch Preise, Auszeichnungen, Ehrungen oder Lehrevaluationen nachgewiesen werden,
2. Lehrtätigkeiten, die über die Lehrverpflichtung hinaus geleistet werden oder auf diese nicht anzurechnen sind und nicht gesondert vergütet werden,
3. besondere Lehrbelastungen mit überdurchschnittlichem Betreuungsaufwand,
4. besonderes Engagement und besondere Erfolge bei der Studienreform, der Internationalisierung des Lehrangebots und der Entwicklung neuer Studienangebote,
5. Einwerbung von Drittmitteln für die Lehre,
6. besondere Leistungen bei der Entwicklung von besonderen Formen und Methoden der Lehre, der Verbesserung der Qualität der Lehre und von Lehr- und Lernmaterial (z.B. multimediale Lehrangebote).

BayHLeistBV, §4, (3):

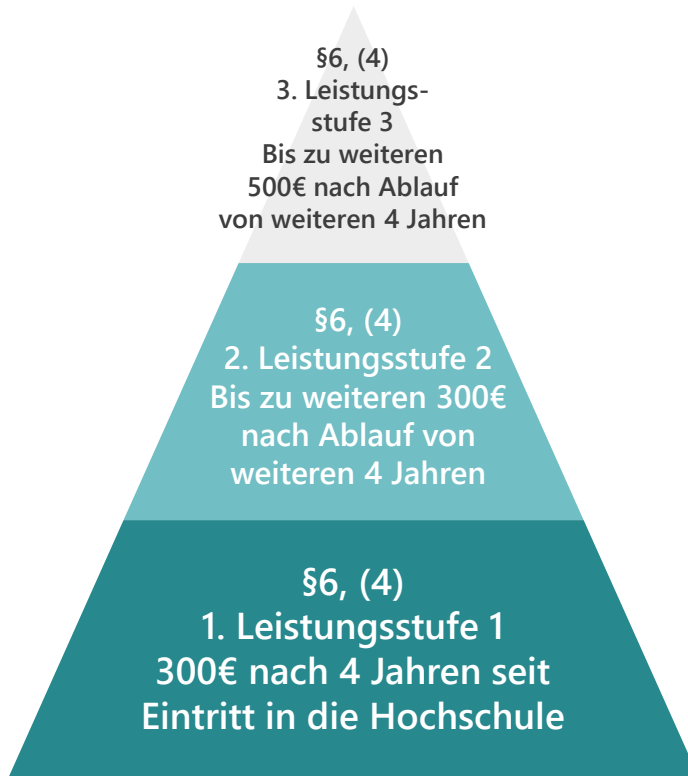
„1. Lehrleistungen, die durch Preise, Auszeichnungen, Ehrungen oder Lehrevaluationen nachgewiesen werden, [...]

6. besondere Leistungen bei der Entwicklung von besonderen Formen und Methoden der Lehre, der Verbesserung der Qualität der Lehre und von Lehr- und Lernmaterial (z.B. multimediale Lehrangebote).“

Talentmanagement

2. Laufbahnpfade

Steigerung der pädagogischen Expertise



Grundsätze der Technischen Hochschule Ingolstadt
für die Vergabe von Leistungsbezügen und von
Forschungs- und Lehrzulagen
Vom 25.11.2013
geändert durch die Bekanntmachung vom 03.06.2015

ii) Lehre:

inhaltlich und formal strukturierte Lehrveranstaltungen, die dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung entsprechen sowie innovative Weiterentwicklungen beinhalten (z.B. durch Verwendung neuer Formen und Medien oder durch fremdsprachige Lehrveranstaltungen)

Grundsätze der Technischen Hochschule Ingolstadt für die Vergabe von Leistungsbezügen und von Forschungs- und Lehrzulagen, Anlage 2., 3., 4. :

„a) Lehre:
inhaltlich und formal strukturierte Lehrveranstaltungen, die dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung entsprechen sowie **innovative Weiterentwicklungen** beinhalten (z.B. durch Verwendung **neuer Formen und Medien** oder durch fremdsprachige Lehrveranstaltungen)“

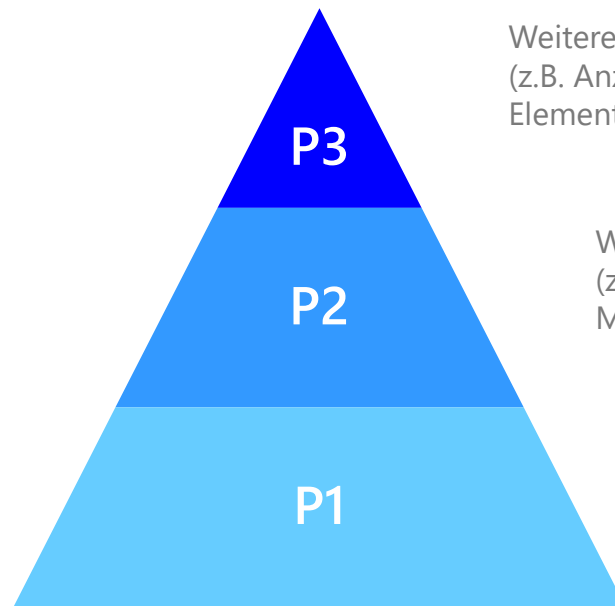
Talentmanagement – Studienfakultät IAW

2. Laufbahnpfade

Bislang gibt es in Bezug auf die pädagogische Expertise keinen Laufbahnpfad.

Steigerung der pädagogischen Expertise

Mgl. Laufbahnmodell
bzgl. der Lehre



Weiterentwicklung der pädagogischen Fähigkeiten mit Nachweis:
(z.B. Anzahl der erstellten Lehrvideos, „Prozentsatz der digitalen Elemente“ im Modulhandbuch)

Weiterentwicklung der pädagogischen Fähigkeiten mit Nachweis:
(z.B. Zertifikat und „Prozentsatz der digitalen Elemente“ im Modulhandbuch)

Basiskenntnisse der Didaktik und Methodik, wie sie im Einstellungsprozess definiert sind

Talentmanagement – Ableitung

1. Die Hochschule bietet viele Möglichkeiten einer hochschulpolitischen Karriere.
2. Bislang ist es nicht möglich, Karriere durch sehr gute Lehre zu machen.
3. Momentan wird die Verbesserung der Lehre nicht ausreichend honoriert.

5. These:

Die Entwicklung von Karriere- und Laufbahnpfaden sowie ein dementsprechend angepasstes Vergütungsmodell schafft Transparenz und motiviert Dozierende sich weiterzubilden. Ein Anreiz- und Analyseinstrument kann die Evaluation von Lehrveranstaltungen im Sinne des Qualitätsmanagements sein.

Backup



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Motivation – Anreiz in WB anzufangen...

Motivation

Wahrnehmung...

- ... Förderungen der Erkenntnis:
 1. WB ist ein wichtiger gesellschaftlicher Beitrag
„Lebenslanges Lernen“
 2. WB ist kein lästiges Additiv, sondern Kerngeschäft
- ... Loyalität - Kollegen in WB unterstützen

Temporale Ressource...

- ... zeitlichen Anreiz setzen (Lehrdeputatsverkürzung, -anrechnung)
- ... keine Samstagsarbeit
- ... Blockunterricht in den Semesterferien
- ... Rollierendes System der Dozenten

Homepage THI, 17.03.2017



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Motivation – Anreiz in WB anzufangen...

Motivation

Monetäre Ressource...

- ... Erhöhung des Entgelts
- ... Projektfinanzierung durch die Hochschule

Humane Ressource...

- ... Einstellung von unbefristetem wissenschaftlichem Personal zur Unterstützung und Wissenssicherung
- ... mehr Mittelbau

Homepage THI, 17.03.2017



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Motivation – Reiz in WB zu arbeiten

Motivation

Studenten...

- ... disziplinierter und ehrgeiziger
- ... intrinsisch motiviert
- ... Level der Diskussionen ist höher
- ... überdurchschnittlich fleißig
- ... aktuelle Probleme und Erfahrungen aus der Praxis in unterschiedlichen Branchen
- ... neue Themen und Impulse für den Unterricht
- ... Networking – Kontakte zur Industrie aufbauen
- ... Feedback ist ehrlicher

Homepage THI, 17.03.2017



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Motivation – Reiz in WB zu arbeiten

Motivation

Lehre...

- ... Erfahrungen sammeln
- ... Befruchtung der grundständigen Lehre durch neue Erfahrungen
- ... andere Medien und Methoden einsetzbar
- ... Unterricht von kleineren Gruppen
- ... Blockunterricht
- ... Gestaltungsspielraum: Generierung von neuen Studiengängen ist möglich
- ... macht einfach Spaß!

Homepage THI, 17.03.2017



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Motivation – Reiz in WB zu arbeiten

Organisation...

- ... Betriebsklima ist klasse
- ... sehr gute Ansprechpartner in der Verwaltung
- ... einfache Integration der Nebentätigkeit ins Hauptamt
- ... Aufbau von Internationalität

Sonstige...

- ... gesellschaftliche Verpflichtung
- ... finanzieller Anreiz

Homepage THI, 17.03.2017



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung